

UCHWAŁA Nr XI/107/2019

Rady Gminy w Nowej Suchej

z dnia 27 września 2019 r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych
w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Nowa Sucha.**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r., poz. 506 ze zm.), art. 30 ust. 1, 6, 6a, art. 33, art. 34, art. 34a, art. 47 ust. 1, art. 49, art. 91d pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.) w związku z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416 ze zm.) w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli uchwała się, co następuje:

§ 1. Uchwała się „Regulamin wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Nowa Sucha” w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Traci moc Uchwała Nr XII/89/2015 Rady Gminy w Nowej Suchej z dnia 9 listopada 2015 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Nowa Sucha.

§ 3. Wykonanie uchwały powierza się Wójtowi Gminy Nowa Sucha.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia w Dzienniku Urzędowym Województwa Mazowieckiego z mocą obowiązywania od 1 września 2019 roku.



PRZEWODNICZĄCY
Rady Gminy

Mariusz Mikulski

Uzasadnienie

Zgodnie z obowiązującymi przepisami tj. ustawą z dnia 26 stycznia 1982 roku — Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 ze zm.) oraz Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416 ze zm.) organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz dodatku za wysługę lat;
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 3) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy,

w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, o których mowa w art. 30 ust. 3 zostały osiągnięte.

Regulamin wynagradzania nauczycieli nie był renegocjowany i zmieniany od 2015 roku, w związku z tym przystąpiono do jego zmiany i urealnienia wynikających z niego stawek.

Projekt został poddany uzgodnieniom z działającymi na terenie Gminy Nowa Sucha związkami zawodowymi — Związkiem Nauczycielstwa Polskiego — Oddział w Sochaczewie i uzyskał pozytywną opinię.

W świetle powyższego podjęcie niniejszej uchwały jest uzasadnione.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Gminy
Mariusz Mikulski

Załącznik do

UCHWAŁY Nr XI/107/2019

Rady Gminy w Nowej Suchej

z dnia 27 września 2019 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI
ZATRUDNIONYCH W PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH
PROWADZONYCH PRZEZ GMINĘ NOWA SUCHA**

I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa bez bliższego określenia o:

- 1) Karcie Nauczyciela — należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.);
- 2) Rozporządzeniu — należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416 ze zm.);
- 3) Wójcie — należy przez to rozumieć Wójta Gminy Nowa Sucha;
- 4) Radzie — należy przez to rozumieć Radę Gminy w Nowej Suchej;
- 5) placówce oświatowej — należy przez to rozumieć przedszkole, szkołę lub placówkę oświatową, dla których organem prowadzącym jest Gmina Nowa Sucha;
- 6) dyrektorze lub wicedyrektorze — należy przez to rozumieć dyrektora lub wicedyrektora jednostki, o której mowa w pkt 5;
- 7) klasie — należy przez to rozumieć oddział w szkole lub w przedszkolu;
- 8) ucznia — należy przez to rozumieć wychowanka.

§ 2. 1. Do ustalenia średniego wynagrodzenia na poszczególnych stopniach awansu zawodowego przyjmuje się liczbę nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty.

2. Wynagrodzenie nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oblicza się proporcjonalnie do godzin ich pracy według właściwego zaszeregowania.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 3. 1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli ustala się w zależności od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, na poziomie minimalnych stawek, o których mowa w § 1 Rozporządzenia.

2. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego ulegają zmianie w przypadku zmiany przepisów ustawy i aktów wykonawczych i nie wymagają zmiany niniejszego regulaminu.

III. DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT

§ 4. 1. Nauczycielowi przysługuje dodatek za wyśługę lat w wysokości określonej w art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela.

2. Okresy zatrudnienia oraz inne okresy uprawniające do dodatku określa §7 Rozporządzenia.

IV. DODATEK MOTYWACYJNY

§ 5. 1. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla nauczyciela bierze się pod uwagę:

1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym:

- a) uzyskiwanie przez uczniów, z uwzględnieniem ich możliwości oraz warunków pracy nauczyciela, osiągnięć dydaktycznych potwierdzanych wynikami klasyfikacji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami w konkursach, zawodach, olimpiadach (szkolnych, międzyszkolnych, wojewódzkich, ogólnopolskich), przeglądach i festiwalach,
- b) kierowanie rozwojem ucznia,
- c) podnoszenie umiejętności zawodowych poprzez studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, udział w doskonaleniu nauczycieli;

2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze:

- a) rozpoznanie środowiska wychowawczego uczniów, zapewniające aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki,

- b) rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami lub opiekunami prawnymi,
 - c) inspirowanie rodziców do udziału w życiu placówki oświatowej;
- 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania:
- a) opracowywanie programów nauczania, innowacji pedagogicznych, edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych, organizacyjnych, publikacji,
 - b) podejmowanie działań zmierzających do rozwijania przez uczniów ukierunkowanych zainteresowań i uzdolnień;
- 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela:
- a) prowadzenie zajęć otwartych, pełnienie funkcji lidera zespołu przedmiotowego lub zadaniowego, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz aktywne pełnienie innych funkcji w szkole, wpływających na podniesienie jakości pracy placówki oświatowej,
 - b) organizowanie konkursów przedmiotowych, festiwali, przeglądów i innych przedsięwzięć na rzecz edukacji,
 - c) prowadzenie konsultacji, kół zainteresowań,
 - d) organizowanie wycieczek, wyjść i wyjazdów z uczniami,
 - e) realizowanie innych zadań statutowych placówki oświatowej, w tym organizowanie imprez oraz uroczystości szkolnych i pozaszkolnych;
- 5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem:
- a) systematyczne i rzetelne przygotowywanie się do realizacji przydzielonych obowiązków,
 - b) prawidłowe i terminowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej,
 - c) rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych,
 - d) wspieranie działań na rzecz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
 - e) przeciwdziałanie zjawiskom przemocy i różnym zagrożeniom w placówce oświatowej;
- 6) realizowanie w placówce oświatowej zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej:
- a) opracowywanie i pozyskiwanie grantów oświatowych,
 - b) zaangażowanie w rekreację fizyczną i zajęcia sportowe dla uczniów,

- c) rozwój zawodowy zgodny z potrzebami placówki oświatowej,
- d) promowanie najzdolniejszych uczniów, laureatów i finalistów olimpiad przedmiotowych i konkursów międzynarodowych,
- e) upowszechnianie oferty edukacyjnej placówki oświatowej,
- f) zaangażowanie w opracowywanie lub realizację różnorodnych projektów edukacyjno-społecznych,
- g) społeczne działania na rzecz pracowników oraz lepszego funkcjonowania placówki oświatowej.

2. Przy ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego dla dyrektorów bierze się pod uwagę:

- 1) przestrzeganie przepisów i regulacji prawnych;
- 2) sprawność prowadzenia gospodarki finansowej jednostki: właściwe planowanie budżetu oraz zgodna z zasadami ustawy o finansach publicznych jego realizacja, terminowość i rzetelność;
- 3) wypełnianie obowiązku uzgadniania i stosowania regulaminów wewnętrznych w placówkach oświatowych zgodnie z zapisami ustawy o związkach zawodowych oraz innymi przepisami prawa;
- 4) zapewnienie i doskonalenie warunków realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczego;
- 5) tworzenie warunków zapewniających bezpieczeństwo uczniom (współpraca z policją i innymi instytucjami działającymi na rzecz bezpieczeństwa oraz przeciwdziałanie zjawiskom przemocy i innym zagrożeniom w placówce);
- 6) pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych i rzeczowych przez placówkę oświatową;
- 7) prawidłowe zarządzanie obiektami przynależnymi jednostce;
- 8) kształtowanie dobrych relacji i integrowanie pracowników wokół realizowanych zadań statutowych placówki oświatowej;
- 9) realizacja polityki oświatowej ustalonej przez organ prowadzący,
- 10) dbałość o rozwój zawodowy nauczycieli zgodnie z potrzebami placówki oświatowej;
- 11) działania na rzecz promocji placówki oświatowej oraz współpracy ze środowiskiem;
- 12) prawidłowe i rzetelne prowadzenie dokumentacji placówki, w tym prowadzenie akt osobowych pracowników, dokumentacji związanej z nadaniem stopni awansu zawodowego nauczycielom, racjonalne i zgodne z przepisami prawa zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi;

- 13) sprawna i prawidłowa organizacja pracy placówki oświatowej, właściwe organizowanie i przeprowadzanie egzaminów zewnętrznych;
- 14) podejmowanie skutecznych działań na rzecz podnoszenia efektywności nauczania oraz wychowania;
- 15) pozytywne wyniki kontroli zewnętrznych oraz oceny organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 16) udział w przedsięwzięciach oraz w projektach uzupełniających i rozszerzających ofertę placówki oświatowej;
- 17) osobisty rozwój zawodowy, zgodny z potrzebami placówki oświatowej.

§ 6. 1. Dodatek motywacyjny przyznaje się do 20 %, w uzasadnionych przypadkach do 50 % wynagrodzenia zasadniczego w granicach posiadanych środków na wynagrodzenie zasadnicze za zgodą organu prowadzącego.

2. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 2 miesiące i nie dłuższy niż 1 rok.

3. Dodatek motywacyjny przyznaje:

- a) nauczycielowi zgodnie z zasadami określonymi w § 5 ust. 1 dyrektor placówki oświatowej,
- b) dyrektorowi zgodnie z zasadami określonymi w § 5 ust. 2 Wójt Gminy,
- c) nauczycielom uzupełniającym etat w innej placówce oświatowej przyznaje dyrektor macierzystej placówki oświatowej w uzgodnieniu z dyrektorem placówki oświatowej, w której uzupełnia etat,
- d) nauczycielom przeniesionym do pracy w innej placówce oświatowej, zgodnie z art. 18 Karty Nauczyciela dodatek motywacyjny ustala dyrektor placówki oświatowej, do której nauczyciel został przeniesiony, po zasięgnięciu opinii dyrektora poprzedniej placówki.

4. Decyzję o przyznaniu dodatku motywacyjnego nauczycielowi lub dyrektorowi placówki oświatowej przekazuje się w formie pisemnej.

V. DODATEK FUNKCYJNY

§ 7. 1. Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie placówki oświatowej przysługuje dodatek określony w tabeli Nr 1:

Tabela Nr 1

<i>Stanowisko</i>	<i>Wysokość dodatku funkcyjnego (miesięcznie w złotych)</i>
a) dyrektor placówki oświatowej:	
do 7 oddziałów	600,00 – 1 200,00
od 8 do 12 oddziałów	800,00 – 1 400,00
od 13 do 20 oddziałów	1 000,00 – 1 600,00
21 i więcej	1 200,00 – 1 800,00
b) wicedyrektor placówki oświatowej	500,00 – 1 100,00
c) kierownik świetlicy	300,00 – 600,00

2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora ustala Wójt Gminy, dla wicedyrektora/ kierownika świetlicy dyrektor placówki oświatowej w porozumieniu z organem prowadzącym w granicach stawek określonych w tabeli.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielowi w wysokości określonej w tabeli Nr 2, z tytułu wykonywania zadań:

- a) opiekuna stażu,
- b) wychowawcy klasy,
- c) nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym.

Tabela Nr 2

<i>Stanowisko</i>	<i>Wysokość dodatku funkcyjnego (miesięcznie w złotych)</i>
opiekun stażu	100,00
wychowawca klasy do 20 uczniów	300,00
wychowawca klasy powyżej 20 uczniów	400,00
nauczyciel opiekujący się oddziałem przedszkolnym	300,00

4. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje w okresie zajmowania odpowiedniego stanowiska kierowniczego lub wykonywania zadań, za które przysługuje dodatek. Jeżeli odpowiednie stanowisko kierownicze lub funkcję powierzono nauczycielowi na okres nieobejmujący pełnych miesięcy, dodatek funkcyjny wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do czasu pełnienia związanych z nimi obowiązków.

VI. DODATEK ZA WARUNKI PRACY

§ 8. 1. Dodatek za warunki pracy przysługuje za pracę definiowaną w osobnych przepisach jako „praca w trudnych i uciążliwych warunkach pracy” — w § 8 i 9 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej cytowanego w § 1 niniejszego Regulaminu.

2. Dodatek za trudne warunki pracy przysługuje nauczycielowi z tytułu prowadzenia indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego — w wysokości 20 % stawki godzinowej za każdą przepracowaną godzinę indywidualnego nauczania.

VII. GODZINY PONADWYMIAROWE I DORAŻNE ZASTĘPSTWA

§ 9. 1. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

2. Przez godzinę dorażnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

3. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową nauczyciela ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w tej godzinie została zrealizowana w warunkach uprawniających do dodatku) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych.

4. Wynagrodzenie za jedną godzinę dorażnego zastępstwa ustala się, z zastrzeżeniem pkt 3, w sposób określony w pkt 1, o ile w czasie realizacji tego zastępstwa realizowane były zajęcia zgodne z planem i programem nauczania danej klasy przez nauczyciela posiadającego wymagane kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć.

5. Dla nauczycieli realizujących tygodniowy wymiar godzin ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela wynagrodzenie za jedną godzinę dorażnego zastępstwa realizowanego na zasadach, o których mowa w pkt 2, ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę

wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w tej godzinie została zrealizowana w warunkach uprawniających do dodatku) przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru godzin.

6. Liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela, o której mowa w pkt 1 i 3, uzyskuje się mnożąc odpowiedni wymiar godzin przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

7. Za faktycznie przepracowane uznaje się także godziny zajęć, których nauczyciel nie mógł zrealizować ze względu na wykonywanie innych prac zleconych mu przez pracodawcę.

VIII. DODATEK WIEJSKI

§ 10. 1. Nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, zatrudnionemu w wymiarze nie niższym niż połowa obowiązującego wymiaru zajęć, w placówkach oświatowych na terenie wiejskim oraz w miastach liczących do 5 tysięcy mieszkańców, przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10 % osobistego wynagrodzenia zasadniczego.

IX. NAGRODY

§ 11. 1. Nauczycielom przysługują nagrody zgodnie z postanowieniami art. 49 Karty Nauczyciela.

2. Nagrody jubileuszowe dla dyrektora i innych nauczycieli planuje w rocznym planie finansowym placówki oświatowej dyrektor jednostki.

3. Środki na nagrody w ramach specjalnego funduszu nagród nauczycieli w wysokości 1 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe nauczycieli planuje dyrektor placówki oświatowej w rocznym planie finansowym, z tym że:

- a) 80 % kwoty pozostawia do swojej dyspozycji,
- b) 20 % kwoty przekazuje do dyspozycji Wójtowi Gminy.

4. Nagrody ze środków pozostających w dyspozycji dyrektora placówki oświatowej przyznaje i wypłaca dyrektor jednostki.

5. Nagrody Wójta Gminy przyznaje i wypłaca Wójt Gminy.

6. Fakt przyznania nagrody potwierdza się dyplomem, a jego kopię umieszcza w teczce akt osobowych.
7. W ramach posiadanych środków finansowych, w uzasadnionych przypadkach Wójt Gminy może zwiększyć środki na nagrody ze specjalnego funduszu nagród.

X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- § 12.** 1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy Karty Nauczyciela oraz przepisy Prawa Pracy.
2. Zobowiązuje się dyrektorów placówek oświatowych do zapoznania się z treścią Regulaminu wszystkich nauczycieli.
3. Treść niniejszego regulaminu uzgodniono z działającymi na terenie Gminy Nowa Sucha związkami zawodowymi i uzyskał pozytywną opinię.


PRZEWODNICZĄCY
Rady Gminy
Mariusz Mikulski